

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 42  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевой деятельности  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Принято  
Общим собранием  
образовательного учреждения  
Протокол № 4 от 18.10.2018г.

Утверждаю  
Заведующий ГБДОУ №42  
Куликовская Е.А.  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 18.10.2018г.



### Положение о конфликте интересов

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сад № 42  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевой деятельности  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Санкт – Петербург

2018

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 42 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательной-речевой деятельности Фрунзенского района Санкт-Петербурга разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №272 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», «Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности ГБДОУ №42 по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения в реализуемых ими трудовых функций, принимаемых деловых решениях.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Личная заинтересованность - получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 1.3, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБДОУ, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ГБДОУ под роспись, в том числе при приеме на работу (одновременно с подписанием трудового договора).

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБДОУ

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБДОУ осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБДОУ и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ГБДОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов должны применяться в соответствии с законодательством РФ

### **3. Обязанности работника ГБДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБДОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать, по возможности, ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник ГБДОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБДОУ**

4.1. Ответственным за прием и рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Комиссия по противодействию коррупции.

В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующего ГБДОУ сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника ГБДОУ передается в Комиссию по противодействию коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

### **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ГБДОУ рисков и

выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника ГБДОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ГБДОУ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника ГБДОУ;
- перевод работника ГБДОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника ГБДОУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника ГБДОУ по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника ГБДОУ, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

## **6. Ответственность работников ГБДОУ за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику ГБДОУ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов  
Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 42  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
познавательного-речевой деятельности Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга

Заведующему  
Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 42  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
познавательного-речевой деятельности Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга

Куликовской Елене Анатольевне

От \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность работника учреждения,

\_\_\_\_\_  
контактный телефон

### Сообщение

#### о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может  
повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_ (подпись, расшифровка подписи) \_\_\_\_\_ дата

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_ (подпись, расшифровка подписи) \_\_\_\_\_ дата

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной  
заинтересованности \_\_\_\_\_



Приложение № 3  
к Положению о конфликте интересов  
Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 42  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
познавательной-речевой деятельности  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

**Перечень  
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении**

Ситуация конфликта интересов	Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта
Работник образовательной организации (далее ОО) в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.	отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов
Административный работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Например, руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
Административный работник ОО принимает решение о закупке ОО товаров в организации, с которым его связывает личная заинтересованность	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; принятие решения о закупке ОО товаров в другой организации или с привлечением независимых экспертов
Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.	Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника
Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции или их родителей (законных представителей).	Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
Административный работник ОО использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.	Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

<p>Работник организации ОО или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения.</p>	<p>Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;</p>
<p>Административный работник ОО принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ОО с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.</p>	<p>отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.</p>
<p>Педагогический работник ОО оказывает дополнительные платные образовательные услуги воспитанникам в данной ОО, не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) воспитанников в конфликтную комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>
<p>Работник ОО побуждает родителей (законных представителей) воспитанников к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа.</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) воспитанников в конфликтную комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) воспитанников к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа), дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.</p>